

学校编码: 10384

学号: X200415462



分类号\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_

UDC\_\_\_\_\_

廈門大學

碩 士 學 位 論 文

FJEP 公司人力资源战略管理研究

The Study of FJEP Company's SHRM

林福来

指导教师姓名: 程文文 副教授

专 业 名 称: 工商管理 (MBA)

论文提交时间: 2009 年 9 月

论文答辩日期: 2009 年 10 月

学位授予日期: 年 月

答辩委员会主席\_\_\_\_\_

评 阅 人\_\_\_\_\_

2009 年 10 月

厦门大学博硕士论文摘要库

# 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学博硕士论文摘要库

# 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（        ） 1.经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于        年        月        日解密，解密后适用上述授权。

（        ） 2.不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年        月        日

厦门大学博硕士论文摘要库

## 中文摘要

### 中文摘要

21 世纪是机遇与挑战并存的知识经济时代,企业面临着巨大的市场、人才、资金等竞争压力。企业如何审时度势推进改革,提升核心竞争力,满足内外部客户日益增长的要求,保持其行业竞争优势,已经成为新时期企业考虑的首要问题。人作为最重要的战略性资源,越来越成为企业获取持续竞争优势的重要来源。

本论文采用理论分析和实证研究相结合的方法,在对战略性人力资源管理和人力资源战略理论进行综述的基础上,通过对 FJEP 公司的企业战略、人力资源管理现状进行深入分析,论证了 FJEP 公司实施战略性人力资源管理的必要性和可行性,指出了 FJEP 公司只有采取投资战略为主、诱引战略和参与战略为辅的复合型人力资源战略,才能实现其人力资源管控模式的战略转型。并将此复合型人力资源战略与 FJEP 公司的企业战略进行有效整合后,按照目标分解法,提出了 FJEP 公司的人力资源战略管理架构体系:人力资源战略管理理念、人力资源战略规划、人力资源战略管理核心机制和人力资源战略管理平台,并对该体系的实施措施进行了论述。最后,提出了基于 FJEP 公司人力资源战略管理架构体系的动态管理方法,本文的研究结论对 FJEP 公司的人力资源改革具有一定的启示和借鉴意义。

**关键词:** FJEP 公司; 人力资源; 战略性管理

厦门大学博硕士论文摘要库



## Abstract

The 21st century is the era of knowledge economy, in which, Enterprises are faced with not only opportunities but also challenges: such as huge market, human resources, capital and other competitive pressures. How to promote the reform of enterprises, enhance core competitiveness, meet the growing requirements of internal and external customers and maintain its competitive advantage in the industry has become the most important issue for enterprises in the new era. Human Resources, as the most important strategic resources, has increasingly become an important source of gaining sustainable competitive advantage.

Theoretical analysis and empirical studies have been used in this paper. Based on the Overview of the theories of strategic human resource management and human resources strategy, By analyzing in-depth the present situation of the FJEP company's business strategy and human resource management. The necessity and feasibility of implementing strategic human resource management has been fully demonstrated for FJEP company. Thus, the human resources management and control model can be transformed only if FJEP company adopt Compound human resource strategy, in which Investment strategy is main, but Entice strategy and engagement strategy are Auxiliary. By the way of the integration of the compound human resource strategy and the company's business strategy, this paper, according to the target decomposition, proposed FJEP company's human resources strategic management architecture system: Human Resource strategic management concept, Human Resource strategic planning, the core mechanism of Human Resource strategic management and Human Resources strategy management platform. The Implementation measures of this system has been discussed in this paper. Finally, this paper proposed Dynamic management based on the FJEP company's human resources strategic management architecture system, whose conclusion some inspiration and Significance for the FJEP company's human resources reform.

**Key words:** FJEP company; Human resource ; Strategic management

厦门大学博硕士论文摘要库

目 录	
<b>第一章 绪论</b>	<b>1</b>
第一节 研究的背景及意义	1
第二节 研究的方法及主要内容	2
<b>第二章 人力资源战略管理理论综述</b>	<b>3</b>
第一节 战略性人力资源管理的内涵与特征	3
第二节 人力资源战略的概念与分类	8
第三节 人力资源战略管理	11
<b>第三章 FJEP 公司人力资源管理现状研究</b>	<b>15</b>
第一节 FJEP 公司背景介绍及企业战略	15
第二节 FJEP 公司人力资源管理现状研究	17
<b>第四章 FJEP 公司人力资源战略管理架构体系</b>	<b>23</b>
第一节 FJEP 公司基于企业战略的人力资源战略	23
第二节 FJEP 公司人力资源战略管理价值体系	26
第三节 FJEP 公司人力资源战略规划目标	29
第四节 FJEP 公司人力资源战略管理核心机制	33
第五节 FJEP 公司人力资源战略管理平台	42
第六节 人力资源战略管理架构体系的动态管理	51
<b>第五章 结论及研究展望</b>	<b>53</b>
<b>参考文献</b>	<b>55</b>
<b>致 谢</b>	<b>56</b>

厦门大学博硕士论文摘要库

## Contents

<b>Chapter one Introduction.....</b>	<b>1</b>
Section one Research and Significance.....	1
Section two Research methods and the main content.....	2
<b>Chapter two Strategic Human Resource Management and Human Resource Strategy Overview.....</b>	<b>3</b>
Section one Strategic Human Resource Management connotation and characteristics.....	3
Section two concept and classification of human resources strategy.....	8
Section three Human esources Strategic Management.....	11
<b>Chapter three FJEP's Present Situation of Human Resource Management.....</b>	<b>15</b>
Section one FJEP Company Background Introduction and Corporate Strategy.....	15
Section two FJEP Company Analysis of Human Resource Management.....	17
<b>Chapter four FJEP company anagement structure, system of human resource strategy.....</b>	<b>27</b>
Section one FJEP business strategy-based human resources strategy.....	27
Section two FJEP's strategic management of human resources value system.....	30
Section three FJEP company's human resources strategic planning goals.....	33
Section four FJEP's core mechanism for the strategic management of human resources.....	39
Section five FJEP's human resource strategy management platform.....	48
Section six dynamic management Based On FJEP's human resource strategy management platform .....	56
<b>Chapter five Conclusions and research prospects.....</b>	<b>58</b>
<b>References.....</b>	<b>60</b>
<b>Thanks.....</b>	<b>61</b>

厦门大学博硕士论文摘要库

## 第一章 绪论

### 第一节 研究的背景及意义

关于国有企业的改革和发展，许多文献的焦点关注于产权改革、资产重组、制度创新等方面。而实际上，在激烈的竞争环境和巨大的压力之下，新一轮的国企发展已经聚焦于追求企业竞争力的增强。无论怎样背景状况的国企，在空前巨大的市场竞争、人才竞争、资金竞争形成的竞争漩涡中，必须迅速提高企业的竞争能力。这一点即便是对于自然垄断性企业也不例外。

提高企业竞争力的途径很多，有从强化生产率、质量和企业学习能力等方面进行分析的，但是归根结底还是“人”的问题。近年来，企业在学习国外先进管理经验，把管理经验本土化的过程中，其所面临的人力资源管理问题也日益凸现。人作为最重要的战略性资源，越来越成为企业获取持续竞争优势的重要来源。战略人力资源管理作为人力资源管理领域的一大突破，其地位也越来越重要。但我国大部分企业的人力资源管理还停留在传统的人力资源管理阶段。

近年来，大型国有骨干企业 FJEP 公司的发展进入了以集团化为重要特征的新时期，逐步形成了职责清晰、责权对等、协同高效、调控有力的集团管控模式。公司新的发展战略要求人力资源管控模式必须随之进行相应调整，实现战略转型。目前 FJEP 公司传统的人力资源管理体制，尚未实现总部与所属单位人力资源运行机制的有机结合，人力资源尚未按集团化要求实现有效共享。这就需要根据公司战略发展需要，创新人力资源管理理念和方式，转变和完善与公司发展战略相适应的人力资源管理运行机制，加快构建适应公司发展战略和实施集团化运作要求的人力资源管控模式，进一步提升企业的核心竞争力，保持其行业竞争优势，促进企业的可持续发展。

本文力图通过对人力资源战略管理理论与实践的分析研究，为 FJEP 公司开展人力资源战略管理提供一些可操作性的实践方法参考。并希望能抛砖引玉，让更多的企业通过实践战略性人力资源管理，充分发挥人才优势，提升核心竞

争力，在竞争中保持持续健康发展。

## 第二节 研究的方法及主要内容

### 一、研究方法

本论文采取理论研究和实证研究、定性研究和定量研究相结合的方法，尽量使这些方法在应用中能优势互补。同时，本文也综合应用了经济学和管理学相关理论和方法。

### 二、研究的主要内容

本论文旨在研究战略性人力资源管理和人力资源战略理论的思想、方法及相关内容，并将其应用于 FJEP 公司的人力资源管理改革中来，使其在制定企业发展战略的同时，能够充分意识到人力资源以及有效的人力资源战略管理体系对实现企业发展战略的重要意义。本文共分为五章，基本结构和主要内容简述如下：

第一章：绪论部分。主要简述论文研究的背景、意义、方法、主要内容。

第二章：战略性人力资源管理和人力资源战略理论概述。主要阐述人力资源战略管理和人力资源战略理论的产生、涵义、特征及研究的主要内容，总结国内外学者在理论研究基础上提出的人力资源战略管理方法。

第三章：FJEP 公司人力资源管理现状研究。主要对 FJEP 公司的企业战略、人力资源发展环境及人力资源的数量、质量、管理机制等现状进行深入分析。

第四章：FJEP 公司人力资源战略管理架构体系。在实证分析上，以 FJEP 公司实施人力资源战略管理为例，运用人力资源战略管理理论，分析 FJEP 公司实施战略性人力资源管理的必要性和可行性，选择确定 FJEP 公司的人力资源战略，并将人力资源战略与企业战略的整合后，提出了 FJEP 公司的人力资源战略管理架构体系，并对其动态管理方法进行阐述。

第五章：本论文的主要结论及研究展望。



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库